

CA1

L

- Z 203

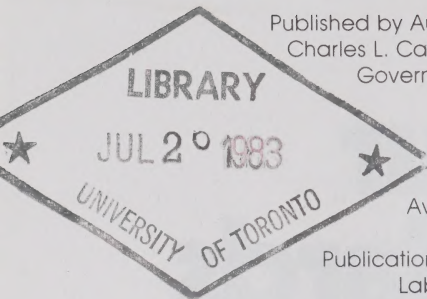
labour standards and you



3 1761 11766153 8

Canada

labour standards and you



Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour,
Government of Canada

Available from

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

L44-0098/80B

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. L 34-25/1983


ISBN 0-662-52510-8

Printed in Canada

TITLE	PAGE
Introduction	5
General	5
• Coverage	5
• Exceptions	6
• Managerial and Professional Employees	7
• Standards	7
• Administration	7
• Collective Bargaining Agreements, other legislation, other arrangements and customs ...	8
Definitions	8
Wages	9
• Minimum Wages	9
• Room and Board	10
• Persons under 17	10
• Payment of Wages	11
• Garnishment	11
Hours of Work	11
• Overtime	12
• Maximum Hours	12

TITLE	PAGE
• Emergencies	12
• Averaging	13
• Modified Work Schedules	13
Annual Vacations and Vacations with Pay	14
General Holidays	16
• Non-Entitlement to Holiday Pay	16
• Substitution of Holidays	17
• Holidays Falling on Non-Working Days	18
• Calculation of Pay	18
• Pay and Compensation for Work on Holidays	19
Sick Leave Protection	19
Bereavement Leave	20
Maternity Leave	21
Special Leave Due to Pregnancy	22
Termination of Employment	22
• Individual Termination	22
• Group Termination	24
• Special Cases	25

TITLE	PAGE
Severance Pay	25
Unjust Dismissal	26
Special Regulations for Specific Industries	26
Complaints and Problems	27
Labour Canada Addresses	28



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117661538>

INTRODUCTION

This booklet is offered to employers and employees under federal jurisdiction as a concise guide to the Canada Labour Code provisions governing conditions of work.

Labour Canada has district offices across Canada to help you with any problem or question of interpretation you may have.

This publication is concerned particularly with Part III, Labour Standards, but Labour Affairs Officers are trained to help you with employment, safety, and industrial relations problems in general.

The information contained in this book is presented in as brief and simple a form as possible. Should any dispute arise as to the actual legislation, it is recommended that you refer to the original Act and amendments thereto.

GENERAL

Coverage

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) applies to employees who are employed in works, undertakings or businesses under the legislative authority of the Parliament of Canada.

Broadly speaking, the activities that come within federal jurisdiction include: interprovincial and international ser-

vices such as railways; highway transport; telephone, telegraph and cable systems; pipelines; canals; ferries, tunnels and bridges; shipping and shipping services.

It also covers radio and television broadcasting, including cablevision; air transport, aircraft operations and airports; banks; primary fishing where the fishermen work for wages; sub-post offices, and mail transport under contract with the Canada Post Corporation.

Certain undertakings that have been declared by Parliament to be for the general advantage of Canada — such as grain elevators; feed warehouses and grain seed cleaning plants; uranium mining and processing; and certain individual undertakings, such as Hudson Bay Mining and Smelting Company and British Columbia Telephone Company Limited — are also covered by the Canada Labour Code, as are Crown corporations such as Air Canada, but not those classed as departmental corporations. Employees in the federal public service are not covered, but the Government of Canada has stated that the minimum standards of the Code will be met as a matter of policy in the public service.

Exceptions

If you are not employed in or operate any undertaking described above, your employment or undertaking may be outside the scope of the Code. Under these circumstances it is suggested that you contact your provincial

department of labour to obtain information relating to labour standards.

Managerial and Professional Employees

Managers are not covered by the Hours of Work and Unjust Dismissal legislation but are covered by the remaining provisions of Part III. Members of professions designated in the regulations are also excluded from the Hours of Work legislation.

Standards

The Code contains standards relating to: Hours of Work, Minimum Wages, Annual Vacations, General Holidays, Overtime, Maternity Leave, Termination of Employment, Severance Pay, Garnishment of Wages, Bereavement Leave, Sick Leave, and Unjust Dismissal.

Administration

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) is administered by Labour Canada. Designated Labour Affairs Officers may enter establishments, inspect records, interview employees, and gather any facts necessary to determine if the employer has not complied with the Code. They advise employers of any changes that will aid in achieving and maintaining compliance with its provisions. Beyond the regular inspection program, the services of the Department are available to employees or other persons

who may desire information or who wish to file complaints. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without his or her permission. It may be necessary, however, to disclose a complainant's identity for the purposes of court proceedings.

Collective Bargaining Agreements, other legislation, other arrangements and customs

Any rights or benefits enjoyed by an employee which are more favourable to him than those granted under Part III of the Canada Labour Code are *not* affected by this legislation and accompanying regulations. In other words if, for example, an employee's standard hours of work under a collective agreement or under a company's regulations are 37.5 hours a week or 7.5 a day, he or she is entitled to overtime for any time worked after that, and the fact the Code states after 40 hours a week or 8 hours a day is of no consequence.

DEFINITIONS

"day" means any period of 24 consecutive hours such as 8 a.m. Monday to 8 a.m. Tuesday, or 12 midnight Sunday to 12 midnight Monday;

"employer" means any person who employs one or more employees;

"overtime" means hours of work in excess of standard hours of work;

“standard hours of work” means 40 hours a week, 8 hours a day unless described differently in the permits or regulations;

“wages” includes every form of remuneration for work performed but does not include tips and other gratuities;

“week” means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday;

“continuous operation” refers to employment in:

(a) any industrial establishment in which in each 7-day period, operations once begun normally continue without cessation until the completion of the regularly scheduled operations for that period;

(b) any operations or services concerned with the running of trains, planes, ships, trucks and other services whether in scheduled or non-scheduled operations;

(c) any telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting operations or services; or,

(d) any operation or service normally carried on without regard to Sunday or public holidays.

WAGES

Minimum Wages

The minimum wage in industries under federal jurisdiction is set by regulation. Contact a regional or district office to

find out the rate. Apprentices and trainees may be paid less than the minimum if they are registered under and paid according to a provincial apprenticeship act, or if in a training program approved by the federal Minister of Labour. Handicapped employees may also be paid less than the minimum if the rate of pay is approved by the Minister.

If the wages are based on mileage or something other than hours, the employee must still receive at least the equivalent of the minimum wage.

Room and Board

A number of matters relating to the minimum wage rate are not set out specifically in the Code but may be dealt with by regulations. To prevent evasion of the minimum wage by unreasonable charges or deductions, the regulations limit or prescribe the price that may be charged for board or living quarters furnished by, or on behalf of, an employer to an employee.

Persons under 17

Employment of persons under the age of 17 is permitted if: they are not required by provincial law to attend school; the work is not likely to be injurious to their health or safety; the work is not underground in a mine or prohibited under the Explosives Regulations, the Atomic Energy Control Regulations or the Canada Shipping Act; the hours are not

scheduled between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

Payment on Wages

Employers are required to pay employees on the regular payday as established by practice of the employer, and to pay any wages or other amounts such as overtime pay, vacation pay, holiday pay, severance pay or bereavement pay, within 30 days from the time it was taken or earned. Unless the Minister of Labour has expressly exempted an employer, he or she is required to furnish each employee with a written statement stating the period for which the wages are paid, the number of hours paid, the rate of wages, the details concerning *all* deductions and the actual sum received by the employee.

Garnishment

No employer shall dismiss, suspend or lay off an employee solely because garnishment proceedings may be or have been taken against the employee.

HOURS OF WORK

The standard hours of work are 8 in a day and 40 in a week. The Code provides for at least one full day of rest a week, Sunday where practicable, but does not authorize work on Sunday that is prohibited by law. Special regula-

tions exist in the road transportation; railway and long-shoring industries. Employees are advised to contact the nearest regional or district Labour Canada office.

Overtime

Employees required to work more than 8 hours a day or 40 hours a week are entitled to at least 1 1/2 times their regular rate of wages for overtime, except where special regulations or averaging plans exist.

Maximum Hours

The maximum hours an employee may work each week are 48. Under exceptional circumstances it is possible for an employer to apply to the Minister of Labour to obtain a permit authorizing more than 48 hours a week. Such a permit would be for a limited time only and would specify either the total additional hours permitted or the additional hours each day or each week covered by the permit.

To ensure that such permits are not abused, the employer must report to the Minister, soon after the permit expires (usually within 15 days), the number of employees who worked excess hours and the number of additional hours each worked.

Emergencies

The only time an employer can ask an employee to work more than 48 hours without a permit is when an unforeseen

circumstance arises, such as an accident or machinery breakdown that would seriously disrupt normal functioning. Again, the employer must report the event to the Minister within 15 days after the end of the month in which the maximum hours were exceeded.

Averaging

Averaging of hours over a period of 2 or more weeks will be permitted when, because of the nature of the work, an employee's schedule of hours vary from day to day or from week to week. The conditions under which averaging will be allowed have been prescribed by regulations.

For example, regulations permit the averaging of both "standard hours" and "maximum hours". In this case, if averaging were allowed over a 4-week period, the overtime rate would be payable after 160 hours and the maximum working hours would be 192. The period over which hours may be averaged have been prescribed by regulations and may be as long as a full year.

Modified Work Schedules

Modified work schedules are a departure from the traditional work pattern of 8 hours per day, 5 days per week, which is the basis for the Code's standard hours of 8 and 40. On application, the Minister of Labour may permit standard hours of work other than 8 per day and 40 per week. This arrangement is designed to accommodate such schemes as the compressed workweek and flexible

hours of work. Where employees are subject to a collective agreement, a joint application shall be made to the Minister by the employer and the union. If there is no collective agreement, no permit shall be issued unless the Minister is satisfied that the arrangements specified in the permit:

- a) are supported by the employer and at least 80% of the class of employees specified in the permit; and
- b) are in the best interests of the class of employees specified therein.

In the case of compressed workweek, for example, employees may be scheduled to work 10 hours per day, 4 days per week. Under the Code's normal standard hours of 8 and 40, the employee would be entitled to overtime pay after 8 hours per day. However, if the Minister so authorizes by permit, the 10 and 40 would become the standard hours for that employee and no overtime pay would be required until the 10-hour mark had been passed. It should be emphasized, however, that permits of this type are restricted to situations where the standard hours of work for a period of 2 or more weeks do not exceed an average of 40 hours a week and the maximum hours for the same period do not exceed 48 hours a week.

ANNUAL VACATIONS AND VACATIONS WITH PAY

An employee is entitled to at least 2 weeks' vacation with pay each year equivalent to 4% of gross wages (including

overtime). After 6 consecutive years of employment with one employer, he or she is entitled to 3 weeks' vacation with pay every year equivalent to 6% of gross income (including overtime). This vacation is to be granted no later than 10 months following the completion of the year entitling the employee to the vacation.

A year of employment means a period of 12 consecutive months beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date thereafter, or a calendar year or other year of employment as approved by the Minister of Labour.

Where one or more general holidays occur during a vacation period, the employee may have his or her vacation extended by one day for each such holiday by the employer and the employer must pay the employee, in addition to the vacation pay, the wages he or she is entitled to for those general holidays.

Where an employee quits or the employment of an employee is terminated by the employer, the employer must pay the employee any vacation pay owing to him or her in respect of any prior completed year of employment at a rate of 4% or, if the employee has completed 6 consecutive years of employment with the same employer, 6% of his or her wages (including overtime).

Upon a joint application by the employer and the employee setting forth specified exceptional circumstances, the employee can agree to waive the vacation to which

he or she is entitled in a year, but the Regional Director must authorize it. Vacation pay, however, cannot, under any circumstances, be waived.

It is also possible for the employee to postpone his or her annual vacation with pay by filing a written agreement with the Regional Director of Labour Canada stating that both parties desire to postpone it.

GENERAL HOLIDAYS

New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day are the nine general holidays provided in the Code.

Non-Entitlement to Holiday Pay

An employee is not entitled to pay for a general holiday that occurs in his first 30 days of employment with an employer, but if the employee is required to work on the general holiday he or she is to be paid at one and one-half times his or her regular rate. If the employee is employed in a continuous operation, however, he or she may be paid at the regular rate.

"First 30 days of employment" means a period in which the employee was available to the employer, whether or not he or she has been called upon to work every working day within the period.

There is also a service requirement to be met. An employee is not entitled to be paid for a general holiday on which he or she does not work when he or she is not entitled to wages for at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the general holiday.

An employee who is employed in a continuous operation is not entitled to be paid for a general holiday on which he or she did not report for work after having been called to work.

Substitution of Holidays

The procedure for substituting another holiday for a general holiday is as follows: the parties to a collective agreement may designate a specific day as a holiday in the collective agreement in lieu of a general holiday, and notify the Minister in writing.

If the employees are not represented by a trade union, or if some employees are not provided for with regard to general holidays under a collective agreement, the employer may apply to the Minister to substitute another day. The Minister may approve the substitution if he or she is satisfied that the majority of the employees covered by the application concur.

Where a collective agreement provides for at least nine holidays with pay each year, the employer bound by the agreement may, by notifying the Minister, substitute a holiday named in the agreement for a general holiday.

Holidays Falling on Non-Working Days

If a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, a holiday with pay is to be added to his or her annual vacation or granted at another time convenient to him or her and the employer.

If New Year's Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday, unless employees are employed under the terms of a collective agreement that guarantees them at least nine holidays with pay.

Calculation of Pay

An employee is to receive his regular pay for a general holiday on which he does not work. If wages are calculated on a weekly or monthly basis, they may not be reduced by reason of the holiday.

An employee paid on an hourly basis must be paid at least the equivalent of the wages he or she would have earned for his normal hours of work. If wages are calculated on some other basis, the same principle is to be applied — the employee is to receive the equivalent of a normal day's pay. Regulations have been made that prescribe how a normal day's pay may be calculated in different

circumstances, whether by taking an average of the employee's earnings over a certain period, or in some other way.

Pay and Compensation for Work on Holidays

Nothing in the Code prohibits work on any general holiday.

In employment other than a continuous operation (as defined on page 9) an employee who is required to work on a general holiday must be paid, in addition to regular wages for that day, at a rate of not less than one and one-half times the regular rate for the time worked.

If work is performed on a general holiday by a person employed in a continuous operation, the employer may compensate the employee for working on the holiday either by paying him or her at the rate of one and one-half times the regular rate for the hours worked in addition to his or her regular wages for the day, or by granting a holiday with pay at some other time — either a day added to the employee's annual vacation or a day at some other time convenient to the employee and the employer.

SICK LEAVE PROTECTION

An employee who has completed 3 consecutive months of employment and who is sick for a period not exceeding 12 weeks cannot be fired or laid off solely because of the

sickness, provided that, if the employer so requests, he or she provide the employer within 15 days of his or her return to work with a medical certificate certifying that he or she was ill during the period of absence from work.

An employee undergoing treatment or rehabilitation paid for by a Workmen's Compensation Board is also protected even if the absence exceeds 12 weeks.

Employment on his or her return to work is considered continuous with employment before the absence for the purpose of calculating pension and other benefits.

BEREAVEMENT LEAVE

All employees are entitled to up to 3 days' bereavement leave when a member of their immediate family dies. This leave can be taken only on a working day occurring during the 3 days immediately following the day of the death. If the death occurs on Friday, the employee is entitled to only one day's leave on Monday. If the death occurs on Sunday, the employee is entitled to 3 days' leave (Monday, Tuesday and Wednesday). If the employee has completed 3 consecutive months of employment, this leave will be with pay.

Immediate family consists of an employee's spouse, parent, child, sister, brother, father-in-law, mother-in-law, and any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee resides.

MATERNITY LEAVE

An employee who has completed 12 consecutive months of employment with an employer is entitled to maternity leave. She must submit an application in writing at least 4 weeks before the day on which she intends to commence her leave and a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant and specifying the estimated date of her confinement.

The Code provides for at least 17 weeks of leave if confinement occurs on or before the date specified in the certificate. If confinement occurs after the date specified in the certificate, the period between the date specified and the actual date of confinement may be added to the leave. The Code also provides for the leave to be taken in the period between the 11th week preceding the date specified in the certificate and the 17th week following the actual date of confinement.

An employee who resumes her employment on the expiration of leave granted to her shall be reinstated by her employer in the position previously occupied by her or in a comparable position with not less than the same wages and benefits.

An employer may not dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant or has applied for maternity leave.

For the purpose of calculating pension and other benefits of an employee to whom leave is granted, her employment after the termination of such leave shall be deemed to be continuous with employment before the commencement of such leave.

Special Pregnancy Leave

An employee who has not already submitted an application for maternity leave is entitled to special leave on account of her pregnancy, if she provides her employer with a medical certificate certifying that throughout such period or periods she was incapable of performing the normal duties of her employment by reason of a medical condition that was not expected by the medical practitioner but that is directly attributable to her pregnancy.

This is to protect the employee who unexpectedly becomes ill and must begin her maternity leave immediately without giving 4 weeks' notice to the employer. She is still entitled to at least 17 weeks' total leave.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

Individual Termination

An employee who has completed 3 consecutive months of employment with an employer is entitled to a written notice at least 2 weeks before the date specified in the notice of

the employer's intention to terminate his or her employment, or 2 weeks' wages at the regular rate in lieu of such notice, unless the dismissal is for just cause in which case no notice need be given.

Under some collective agreements bumping exists, that is, the last employee hired is the first one laid off on the basis of seniority. In such a case, the employer must advise the union in writing 2 weeks before the position becomes redundant and post a copy of the notice prominently at the workplace, although the employer may choose to pay 2 weeks regular wages to the laid off employee in lieu of notice.

If, 2 weeks after the date specified in the notice, the employee is still working, it will be necessary for the employer to comply again with the 2 weeks' notice requirement if he or she should want to terminate the employee's job for other than dismissal for just cause.

Although the employee who has been laid off is usually considered to have had his or her employment terminated, there are certain kinds of layoffs which have been defined by regulations as not being terminations of employment. For example, a layoff that occurs as a result of a strike or lockout or is of 3 months' duration or less is not a termination of employment. Likewise, if a layoff is more than 3 months but the employee is informed that he or she will be recalled to work at a fixed period which cannot be more than 6 months from the date of the layoff, then it is not

a termination of employment. If employees continue to receive payments from the employer, or have contributions paid into a pension fund on their behalf, a layoff of more than 3 months is not deemed to be a termination of employment.

Group Termination

Any employer who terminates the employment of 50 or more employees in one industrial establishment during a 4-week period must advise the Minister of Labour in writing at least 16 weeks before the date the first employee is laid off. Copies of the notice must be given to all affected unions, non-unionized employees, the Minister of Employment and Immigration, and Employment and Immigration Canada.

The notice must state the name of the employer, the location of the terminations, the nature of the industry, the date of termination, the estimated number of employees to be laid off in each occupational class, the name of any trade union involved and the reason for the terminations.

After giving notice the employer must establish a joint planning committee with members appointed by both the employer and the employees. The committee's goal is to develop an adjustment program that will eliminate the need for the terminations or minimize the impact of the terminations on the employees and assist them in finding other employment. Generally speaking, an employer may be exempted from the requirement to establish

a joint committee if there is an arrangement or a collective agreement which provides for assisting terminated employees in substantially the same way as the legislation.

If after 6 weeks the committee has not agreed upon an adjustment program, application may be made to the Minister of Labour to appoint an arbitrator. The arbitrator may resolve any unsettled issues, but may not delay the terminations or review the decision of the employer to terminate the positions.

Special Cases

It is not always necessary for an employer to notify the Minister if groups of seasonal employees or those working on an irregular basis are involved, or if the employer or the employees have sought an exemption.

SEVERANCE PAY

An employer who terminates the employment of an employee who has at least 12 consecutive months of continuous service must pay the employee severance pay at the rate of 2 days' wages for each completed year of employment. The minimum payment is 5 days' wages. With certain exceptions which are outlined in the regulations, a layoff is considered to be a termination of employment.

An employee is not eligible for severance pay if he resigns, is dismissed for just cause, or is eligible upon termination

for a retirement pension from a plan contributed to by the employer, from the Canada or Quebec Pension Plans, or under the Old Age Security Act.

UNJUST DISMISSAL

After 12 consecutive months of employment, an employee who is not subject to a collective agreement and who believes he or she has been unjustly dismissed may complain in writing to a Labour Affairs Officer, but normally no later than 30 days after the date he or she was dismissed.

If the Labour Affairs Officer is unable to settle the complaint, the complainant can request in writing that it be referred to an adjudicator.

If the former employee was unjustly dismissed, the adjudicator may among other steps require the employer to pay the former employee compensation equivalent to his or her lost wages and to reinstate him or her.

Dismissals due to lack of work or the discontinuance of a function are not considered unjust.

SPECIAL REGULATIONS FOR SPECIFIC INDUSTRIES

Employees in the road transportation, railway and long-shoring industries are subject to special regulations.

They are advised to contact the nearest regional or district Labour Canada office for more information.

COMPLAINTS AND PROBLEMS

To ensure the provisions of the Code are respected at the workplace, inspectors have been appointed by the Minister. The inspectors, working out of Labour Canada's regional or district offices can inspect an employer's records, make copies of these and require employers and employees to furnish statements or to make full disclosure of documents needed to ensure that the provisions of the Code regarding wages, hours of work, conditions of employment and dismissal are adhered to.

A Labour Affairs Officer has the right to enter premises and to question either or both the employer and the employee alone. All reasonable assistance shall be given to the Labour Affairs Officer. He or she has been issued a certificate of authority and it must be produced, if so required.

Labour Affairs Officers are empowered to administer all oaths and to take and receive all affidavits and statutory declarations.

Employers are required to keep records for 36 months after the work is performed.

HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ont.
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
4th Floor,
(100 Arden Street,)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Qué.
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-7382

Labour Canada,
(390 Dorchester Street,)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Qué.
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Federal Building,
Room 306,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
10225 — 100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

Travail Canada
Imm. Fédéral
Pièce 306
1^{re} Avenue — 22^e Rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1
Téléphone: (306) 665-4303

Travail Canada
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
Téléphone: (807) 345-5474

Travail Canada
Pièce 306,
33, rue Court Sud
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
Téléphone: (807) 345-5474

Travail Canada
Chancery Court
Porte 240
220 — 4^e Rue Sud
Lethbridge (Alberta)
T1J 4J7
Téléphone: (403) 320-7777

Travail Canada
C.P. 2800
Succursale M
Calgary (Alberta)
T2P 3C2
Téléphone: (403) 231-4566

Travail Canada
3105 — 3^e Avenue
Whitehorse (T. du Yukon)
Y1A 1E5
Téléphone: (403) 668-4346

Travail Canada
Pièce 208
3105 — 3^e Avenue
Whitehorse (T. du Yukon)
Y1A 1E5
Téléphone: (403) 668-4346

Travail Canada
Prince George (C.-B.)
V2L 3E7
Téléphone: (604) 564-6990

Travail Canada
Pièce 201
347, avenue Leon
Kelowna (C.-B.)
V1Y 8C7
Téléphone: (604) 763-5225

RÉGION DES MONTAGNES

Travail Canada
Imm. Fédéral
Pièce 306
1^{re} Avenue — 22^e Rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1
Téléphone: (306) 665-4303

Travail Canada
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
Téléphone: (807) 345-5474

Travail Canada
Pièce 306,
33, rue Court Sud
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
Téléphone: (807) 345-5474

Travail Canada
7^e étage
750, rue Cambie
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2
Téléphone: (604) 666-1656

Travail Canada
Imm. Oliver
10025 — 100^e Avenue
Edmonton (Alberta)
T5J 0A1
Téléphone: (403) 420-2993

RÉGION DES GRANDS LACS

Travail Canada
(390, rue Dorchester)
Case postale 3279
Succursale St-Roch
Québec (Québec)
G1K 6Y7
Téléphone: (418) 694-7707

Travail Canada
Mezzanine
Porte 200
4900, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2N 6C3
Téléphone: (416) 224-3850

Travail Canada
Imm. SBI, 1^{er} étage
Billings Bridge Plaza
2323, prom. Riverside
Ottawa (Ontario)
K1H 8L5
Téléphone: (613) 998-9083

Travail Canada
Imm. du gouvernement fédéral
3^e étage
19, rue Lisgar
Sudbury (Ontario)
P3E 3L4
Téléphone: (705) 675-0616

RÉGION DU CENTRE

Travail Canada
Imm. Dominion Public
Pièce 525
457, rue Richmond
London (Ontario)
N6A 3E3
Téléphone: (519) 679-4047

Travail Canada
Imm. de la Commission
canadienne des grains
Pièce 400
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3G7
Téléphone: (204) 949-6375

Travail Canada
Bureau de district du Manitoba
Pièce 503
169, avenue Pioneer
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0H2
Téléphone: (204) 949-2409

Travail Canada
Imm. Financial
Pièce 301
2101, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H9
Téléphone: (306) 359-5408

ADMINISTRATION CENTRALE

Ottawa (Ontario)
 MA 0J2
 Téléphone: (819) 997-3900

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Travail Canada
 mm. Professional Arts
 400, rue Arden
 C.P. 2967, Succursale A
 Moncton (N.-B.)
 E1C 8T8
 Téléphone: (506) 388-6640

Travail Canada
 mm. Professional Arts
 5^e étage
 400, rue Arden
 Moncton (N.-B.)
 E1C 4B7
 Téléphone: (506) 388-7424

Travail Canada
 mm. Sir Humphrey Gilbert
 C.P. 5278
 Saint-Jean (T.-N.)
 A1C 5W1
 Téléphone: (709) 722-5022

Travail Canada

Porte 300
 6009, chemin Quinpool
 Halifax (N.-É.)
 B3K 5J7
 Téléphone: (902) 426-3833

Travail Canada
 C.P. 4267
 Fredericton (N.-B.)
 E3B 5C8
 Téléphone: (506) 452-3191

Travail Canada
 mm. du gouvernement
 du Canada
 308, rue George
 Sydney (N.-É.)
 B1P 4J8
 Téléphone: (902) 539-1956

RÉGION DU SAINT-LAURENT

Travail Canada
 mm. du Port de Montréal
 2^e étage, 3^e aile
 Cité du Havre
 Montréal (Québec)
 H3C 3R5
 Téléphone: (514) 283-7382

PLAINTES ET PROBLÈMES

Il est préférable que ces employés s'adressent au bureau de Travail Canada le plus proche pour obtenir plus de renseignements.

Le ministre a nommé des inspecteurs qui devront s'assurer que les dispositions du Code sont respectées aux lieux de travail. Ces inspecteurs, postés aux bureaux régionaux et de district de Travail Canada, sont habilités à inspecter les dossiers des employeurs, à en faire des photocopies, à exiger des employeurs et des employés des déclarations ou une divulgation complète des documents nécessaires pour vérifier que les dispositions du Code relatives aux salaires, aux heures de travail, aux conditions d'emploi et au congédiement sont bien observées.

L'agent des affaires du travail est autorisé à aller sur place et à interroger l'employeur et (ou) l'employé en privé. Il doit recevoir toute la collaboration dont il a besoin. On lui a remis un certificat d'autorisation qu'il doit produire sur demande.

L'agent des affaires du travail est mandaté pour recevoir tous les serments, pour prendre et recevoir tous les affidavits et les déclarations statutaires.

Les employeurs sont tenus de conserver les dossiers 36 mois après l'exécution du travail.

une pension de retraite en vertu d'un régime auquel l'employeur contribue, ou en vertu du Régime des pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec ou encore en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

L'employé qui compte 12 mois de service ininterrompu, qui n'est pas assujéti à une convention collective mais qui croit avoir été congédié injustement, peut présenter une plainte par écrit à l'inspecteur du ministère du Travail au plus tard dans les 30 jours qui suivent la date de son renvoi.

Si l'inspecteur est incapable de régler le cas, l'employé peut demander par écrit que sa cause soit référée à un arbitre des griefs.

Si l'arbitre décide que l'employé a été injustement congédié, il peut exiger, entre autres mesures, que l'employeur verse à l'employé une indemnité équivalant au salaire perdu et qu'il le rétablisse dans ses fonctions.

Les congédiements pour pénurie de travail ou interruption d'une fonction ne sont pas considérés comme injustes.

RÉGLEMENTS SPÉCIAUX POUR CERTAINES INDUSTRIES

Les employés des industries du transport routier et ferroviaire et du débardage sont assujéti à des règlements spéciaux.

général, un employeur peut être exempté de l'obligation de créer un comité mixte s'il existe une entente ou une convention collective qui prévoit à peu près les mêmes mesures que la loi.

Si, après six semaines, le comité ne s'est pas entendu sur un programme d'adaptation, on peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre. Cet arbitre peut résoudre tout litige non encore réglé, mais il ne peut retarder les licenciements ni infirmer la décision de l'employeur de mettre fin aux emplois.

Cas particuliers

Il n'est pas toujours nécessaire que l'employeur avise le ministre s'il s'agit d'employés saisonniers ou qui travaillent irrégulièrement ou si l'employeur ou les employés ont demandé une exemption.

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

L'employeur qui met fin à l'emploi d'un employé qui compte au moins 12 mois consécutifs de service continu doit verser à ce dernier une indemnité de cessation d'emploi au taux de deux jours de salaire pour chaque année complète d'emploi. Le versement minimum doit représenter cinq jours de salaire. Sauf exception (voir règlements), une mise à pied est considérée comme une cessation d'emploi.

Un employé qui démissionne, qui est congédié pour motif suffisant ou qui a droit au moment de son congédiement à

même, si la mise en disponibilité dure plus de trois mois mais que l'employé est avisé qu'il sera rappelé au travail dans les six mois qui suivent la date de la mise en disponibilité, il n'y a pas cessation d'emploi. Si l'employé continue à toucher un salaire de l'employeur ou si des contributions sont versées à son fonds de pension, une mise en disponibilité de plus de trois mois n'est pas considérée comme une cessation d'emploi.

Cessation collective

L'employeur qui compte mettre fin à l'emploi de 50 employés ou plus dans un même établissement industriel sur une période de quatre semaines, doit en aviser le ministre du Travail par écrit au moins 16 semaines avant la date à laquelle le premier employé sera mis à pied. Une copie de l'avis doit être transmise à tous les syndicats touchés, aux employés non syndiqués, au ministre de l'Emploi et de l'immigration ainsi qu'à la Commission de l'Emploi et de l'immigration du Canada.

L'avis doit donner le nom de l'employeur, les endroits visés, le secteur d'activité, la date de la cessation d'emploi, le nombre approximatif d'employés visés dans chaque catégorie, le nom de tout syndicat touché et le motif des licenciements.

Après avoir donné le préavis, l'employeur doit créer un comité paritaire de planification composé de représentants de l'employeur et des employés. Le comité a pour mandat de trouver une solution de rechange ou d'atténuer les conséquences des licenciements sur les employés, et de les aider à se trouver du travail. En

L'employé qui compte trois mois consécutifs de service avec un employeur a droit d'exiger qu'il lui remette au moins deux semaines à l'avance un avis écrit de son intention de mettre fin à l'emploi ou, à défaut, il a droit à deux semaines de son salaire régulier à moins que la cessation soit pour un juste motif.

Aux termes de certaines conventions collectives, il y a évincement lorsque l'employeur met d'abord en disposition le dernier employé engagé, selon le régime de l'ancienneté. Dans ce cas, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat au moins deux semaines avant que le poste ne devienne excédentaire et afficher une copie de cet avis bien en vue sur le lieu de travail ou bien, il peut remplacer l'avis en versant deux semaines de salaire à l'employé mis en disposition.

Si, deux semaines après la date mentionnée dans l'avis, l'employé est toujours à son poste, l'employeur doit à nouveau donner un préavis de deux semaines s'il veut congédier l'employé pour une raison autre qu'un juste motif.

Bien qu'une mise en disposition soit généralement considérée comme une cessation d'emploi, les règlements considèrent que certaines d'entre elles n'en sont pas. Par exemple, une mise en disposition qui résulte d'une grève ou d'un lock-out ou dure trois mois ou moins n'est pas considérée comme une cessation d'emploi. De

l'accouchement, si celui-ci survient après la date prévue. Le Code prévoit également que le congé doit être pris entre la 1^{re} semaine précédant la date mentionnée sur le certificat et la 17^e semaine qui suit l'accouchement.

L'employée qui revient au travail après la fin de son congé doit être réintégrée dans ses fonctions ou avoir un poste dont le salaire et les avantages sont au moins égaux à ceux de son poste précédent:

L'employeur ne peut congédier ou mettre en disponibilité une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité.

Pour le calcul de la pension et des autres avantages, on considère qu'il n'y a pas eu interruption de service.

Congé de grossesse spécial

L'employée qui n'a pas fait de demande de congé de maternité a droit à un congé de grossesse spécial si elle peut fournir à l'employeur un certificat médical attestant que durant une certaine période, elle n'a pu remplir ses fonctions habituelles en raison d'une condition de santé que le médecin n'avait pas prévue mais qui est directement attribuable à sa grossesse.

Cette mesure vise à protéger l'employée qui tombe subitement malade et doit prendre son congé de maternité sans pouvoir donner les préavis de quatre semaines à l'employeur. Elle a quand même droit à un total d'au moins 17 semaines de congé.

CONGÉ DE DÉCÈS

L'employé a droit jusqu'à trois jours de congé de décès lorsqu'un membre de sa proche famille est décédé. Ce congé ne peut s'appliquer qu'à un jour ouvrable survenant dans les trois jours qui suivent le décès. Si le décès a lieu un vendredi, l'employé n'a droit qu'à un jour de congé, soit le lundi. Si le décès a lieu un dimanche, l'employé a droit à trois jours de congé, soit les lundi, mardi et mercredi. Si l'employé compte trois mois de service continu, le congé est payé.

« Famille immédiate » signifie le conjoint, le père ou la mère, l'enfant, le frère, la sœur, le beau-père, la belle-mère de l'employé de même qu'un parent résidant en permanence chez l'employé ou avec qui l'employé demeure.

CONGÉ DE MATERNITÉ

L'employée qui compte 12 mois de service ininterrompu chez un même employeur a droit à un congé de maternité. Elle doit présenter une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant la date à laquelle elle compte prendre son congé et fournir un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte et précisant la date prévue de l'accouchement.

Le Code prévoit au moins 17 semaines de congé si l'accouchement survient à la date précisée sur le certificat ou avant, ou 17 semaines plus la période comprise entre la date précisée sur le certificat et la date réelle de

doit recevoir, en plus du salaire auquel il a droit pour la journée, une majoration calculée à un taux au moins égal à une fois et demie son salaire ordinaire pour le temps pendant lequel il a travaillé ce jour-là.

Si le travail est effectué un jour férié par un employé occupé à un travail ininterrompu, l'employeur peut le rémunérer de la façon décrite au paragraphe précédent ou lui accorder un congé payé sous forme de supplément à ses vacances ou à une date mutuellement convenable.

CONGÉ DE MALADIE

L'employé qui compte trois mois consécutifs de service et qui tombe malade pour une période ne dépassant pas 12 semaines ne peut être congédié ou mis en disponibilité pour la seule raison qu'il est malade pourvu que, à la demande de l'employeur, il fournisse, dans les 15 jours qui suivent son retour au travail, un certificat médical attestant qu'il a été malade durant la période pendant laquelle il était absent.

L'employé qui suit un traitement ou un cours de réadaptation professionnelle défrayé par la Commission des accidents du travail a également droit à cette protection, même si son absence dépasse 12 semaines.

Pour le calcul de la pension et d'autres avantages, on considère qu'il n'y a pas eu d'interruption de service dans ces cas.

sous forme de supplément à ses vacances ou fixé à une date convenable pour lui et son employeur.

Lorsque le jour de l'An, la fête du Dominion, le jour du Souvenir, Noël ou le lendemain de Noël tombe un dimanche ou un samedi normalement chômé par l'employé, celui-ci a droit à un congé payé le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement ce jour férié, à moins que l'employé ne soit assujéti à une convention collective lui donnant droit à au moins neuf congés payés.

Calcul du salaire

L'employé doit recevoir son salaire normal pour un jour férié durant lequel il ne travaille pas. Si son salaire est calculé à la semaine ou au mois, il ne doit pas être réduit en raison de ce jour férié.

Un employé payé à l'heure doit recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné pour ses heures normales de travail. Si le salaire est calculé selon un autre mode, le même principe s'applique. La manière de calculer le salaire d'une journée normale selon les circonstances est établie par règlement, que ce soit en établissant la moyenne des gains de l'employé durant une certaine période ou d'une autre façon.

Salaire et indemnité pour un jour férié travaillé

Rien dans le Code n'interdit le travail un jour férié.

L'employé qui n'est pas occupé à un travail ininterrompu (tel que défini à la page 9) et qui doit travailler un jour férié

travaille pas un jour férié et qui n'a pas droit à au moins 15 jours de salaire durant les 30 jours qui précèdent immédiatement le jour férié.

L'employé occupé à un travail ininterrompu n'a pas droit à un salaire pour le jour férié s'il ne se présente pas au travail après avoir été appelé.

Substitution de congés

Voici la procédure pour substituer au congé du jour férié un autre congé : si une convention collective est conclue après l'entrée en vigueur des récentes modifications à la Partie III, les parties en cause peuvent désigner un jour autre que le jour férié comme jour de congé et en faire part par écrit au ministre.

Si les employés ne sont pas syndiqués, ou si certains employés n'ont pas de jours fériés reconnus par convention collective l'employeur peut demander au ministre l'autorisation de substituer un autre jour : ce dernier peut approuver la substitution s'il est convaincu que la majorité des employés visés est d'accord.

Si une convention collective est déjà en vigueur le jour où la Partie III entre en vigueur, et qu'elle prévoit au moins neuf jours fériés par année, l'employeur peut, après en avoir avisé le ministre, substituer à l'un des jours fériés mentionnés dans la convention un autre congé payé.

Jour férié coïncidant avec un jour chômé

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par l'employé, ce dernier a droit à un congé payé

peut renoncer à ses vacances, mais le directeur régional doit donner son accord. En aucun cas, cependant, l'employé ne peut renoncer à son indemnité de vacances.

L'employé peut également retarder ses vacances annuelles payées en faisant parvenir au directeur régional de Travail Canada son consentement écrit dans lequel il est déclaré que les deux parties ont convenu de retarder les vacances.

JOURS FÉRIÉS

Le Code mentionne neuf jours fériés : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête de la reine, la fête du Dominion, la fête du Travail, l'Action de grâces, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

Cas où l'employé n'a pas droit au congé payé

L'employé n'a pas droit à un salaire pour un jour férié qui tombe dans les trente premiers jours où il est au service d'un employeur, mais s'il est tenu de travailler le jour férié, il doit être payé à temps et demi. Cependant, s'il est occupé à un travail ininterrompu, il a droit à son salaire ordinaire pour le temps durant lequel il a travaillé.

« Trente premiers jours d'emploi » signifie la période durant laquelle l'employé était à la disposition de l'employeur, qu'il ait ou non été appelé au travail chaque jour ouvrable de la période.

Il y a également une exigence concernant la durée d'emploi. Aucun salaire n'est dû à un employé qui ne

VACANCES ET VACANCES PAYÉES

L'employé a droit à au moins deux semaines de vacances payées par année, qui équivalent à 4 p. 100 de son salaire (y compris le temps supplémentaire). Après avoir travaillé six années consécutives pour un même employeur, l'employé a droit à trois semaines de vacances payées, qui équivalent à 6 p. 100 de son revenu brut (y compris les heures supplémentaires). L'employeur doit accorder les vacances méritées dans les dix mois qui suivent la fin de l'année pour laquelle l'employé a acquis le droit à ces vacances.

« Année de service » signifie une période de 12 mois consécutifs commençant à la date où l'emploi a débuté ou à intervalles d'un an par la suite ou une année civile ou autre année approuvée par le ministre.

Lorsque les vacances de l'employé englobent un ou plusieurs jours fériés, l'employé peut avoir droit à un jour de vacances supplémentaire pour chacun de ces jours fériés si l'employeur l'accorde et ce dernier doit, en plus de l'indemnité de vacances, verser à l'employé le salaire auquel il a droit pour chaque jour férié.

Lorsqu'un employé démissionne ou que l'employeur met fin à son emploi, il doit lui être versé le salaire qui lui est dû en raison des vacances qu'il n'a pas prises pendant une année complète d'emploi au taux de 4 p. 100 ou de 6 p. 100, s'il compte six années d'emploi continu chez le même employeur (y compris le temps supplémentaire).

Sur demande conjointe de l'employé et de l'employeur faisant état de circonstances exceptionnelles, l'employé

heures par jour et de cinq jours par semaine, sur lequel repose l'horaire normal de huit et de 40 heures énoncé dans le Code. Sur demande, le ministre peut autoriser des heures normales de travail autres que huit heures par jour et 40 heures par semaine, pour englober par exemple, la semaine de travail comprimée et les horaires variables.

Si les employés sont assujettis à une convention collective, une demande conjointe doit être adressée au ministre par l'employeur et le syndicat. S'il n'existe pas de convention collective, aucun permis ne sera approuvé à moins que le ministre soit satisfait que les dispositions spécifiées dans le permis

a) ont l'appui de l'employeur et d'au moins 80 p. 100 de la catégorie d'employés spécifiée dans le permis; et

b) sont dans les meilleurs intérêts de la catégorie d'employés qui y est spécifiée.

Pour les semaines de travail comprimées, les employés peuvent travailler dix heures par jour, quatre jours par semaine. En vertu des heures normales de travail de huit et de 40 heures stipulées par le Code, l'employé aurait droit à des heures supplémentaires après huit heures par jour. Toutefois, si le ministre accorde un permis, les dix et 40 heures deviendront les heures normales de travail de l'employé et aucun temps supplémentaire ne devra être payé à moins que la limite de dix heures ne soit dépassée. Il est à noter que les autorisations de ce type sont limitées aux situations où les heures normales de travail, pour une période de deux semaines ou plus, ne dépassent pas une moyenne hebdomadaire de 40 heures et 48 heures par semaine.

Cas de force majeure

Le seul cas où l'employeur peut demander à un employé de travailler plus de 48 heures sans disposer d'un permis est lorsqu'il doit faire face à une situation d'urgence comme un accident ou le bris d'une machine qui perturberait gravement la bonne marche des opérations. Là encore, l'employeur doit rendre compte du cas au ministre dans les 15 jours qui suivent la fin du mois où il a dû exiger que ses employés travaillent plus que le nombre maximum d'heures.

Moyenne

L'établissement de la moyenne des heures pour deux semaines ou plus sera permise, lorsque, en raison de la nature du travail, l'horaire d'un employé varie d'un jour ou d'une semaine à l'autre. Les conditions auxquelles cette moyenne sera permise sont stipulées par règlement.

Par exemple, le règlement permet l'établissement de la moyenne des « heures normales » et du nombre « maximum d'heures ». Dans ce cas, si la moyenne repose sur une période de quatre semaines, le taux pour les heures supplémentaires doit être appliqué après 160 heures et le nombre maximum d'heures doit être de 192. Le règlement stipule la période que la moyenne pourra viser, celle-ci pouvant atteindre une année.

Horaires de travail modifiés

Les horaires de travail modifiés représentent un changement important de l'horaire traditionnel de huit

au moins une journée entière de repos par semaine, le dimanche si possible, mais ne permet pas le travail le dimanche lorsque cela est illégal. Des règlements spéciaux régissent les heures de travail dans les industries du transport routier et ferroviaire et au débardage et il est préférable de s'adresser au bureau de Travail Canada le plus proche pour obtenir plus de renseignements.

Heures supplémentaires

L'employé qui doit travailler plus de huit heures par jour ou de 40 heures par semaine a le droit d'être payé au moins une fois et demie son salaire habituel à moins qu'il n'existe des règlements spéciaux tel celui permettant l'établissement de la moyenne des heures.

Durée maximale du travail

La durée maximale du travail d'un employé est de 48 heures par semaine. L'employeur peut, dans des circonstances exceptionnelles, demander au ministre du Travail un permis l'autorisant à faire travailler ses employés plus de 48 heures. Le permis n'est valide que pour une période limitée et précise le nombre total d'heures supplémentaires autorisées ou le nombre d'heures supplémentaires autorisées pour chaque journée ou chaque semaine visée par le permis.

Pour empêcher les abus, l'employeur doit faire connaître au ministre, peu après l'expiration du permis (habituellement dans les 15 jours qui suivent), le nombre d'employés qui ont fait des heures supplémentaires et le nombre d'heures supplémentaires de chacun.

santé ou leur sécurité; le travail ne s'effectue pas dans une mine souterraine ou n'est pas interdit par le Règlement sur les explosifs, le Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique ou la Loi sur la marine marchande du Canada et si les heures de travail ne se situent pas entre 23h et 6h le jour suivant.

Versement du salaire

L'employeur doit payer l'employé le jour qu'il a établi comme jour de paye régulier et lui verser son salaire ou toute autre somme qu'il lui doit à cause d'heures supplémentaires, de vacances, de jours fériés, de cessation d'emploi, de deuil ou autres, dans les trente jours qui suivent la période où ladite somme a été gagnée ou le congé pris. À moins que le ministre du Travail n'en dispose autrement, l'employeur est tenu de fournir à l'employé un état écrit sur lequel figurent la période pour laquelle le salaire est versé, le nombre d'heures payées, le taux, et le détail de toutes les déductions effectuées de même que le montant net versé à l'employé.

Saisie

L'employeur ne peut renvoyer, suspendre ou mettre en disponibilité un employé pour la seule raison que des procédures de saisie ont été prises ou peuvent être prises contre lui.

DURÉE DU TRAVAIL

La durée normale du travail est de 40 heures par semaine et de huit heures par jour. Le Code stipule qu'il doit y avoir

SALAIRE

Salaire minimum

Le salaire minimum dans les entreprises de compétence fédérale est établi par règlement. Communiquez avec votre bureau régional ou bureau de district pour en connaître les taux. Les apprentis et les stagiaires peuvent recevoir moins que le salaire minimum s'ils sont enregistrés et payés en vertu d'une loi provinciale sur l'apprentissage ou s'ils prennent part à un programme de formation approuvé par le ministre fédéral du Travail. Les handicapés peuvent également recevoir un salaire inférieur au salaire minimum, si le taux est approuvé par le ministre.

Si le salaire est basé sur le kilométrage ou sur autre chose que les heures travaillées, l'employé doit recevoir au moins l'équivalent du salaire minimum.

Vivre et couvert

Beaucoup de questions ayant trait au salaire minimum ne sont pas traitées dans le Code mais dans une série de règlements. Pour empêcher que l'on ne contrevienne aux dispositions sur le salaire minimum en prélevant des déductions ou des frais exorbitants, les règlements prescrivent le prix à demander pour le logement ou la nourriture fournis par l'employeur, ou en son nom.

Employés de moins de 17 ans

Il est légal d'employer des jeunes de moins de 17 ans si: la législation provinciale n'exige pas qu'ils fréquentent l'école; le travail ne présente pas de dangers pour leur

« **Durée normale du travail** » désigne une semaine de 40 heures ou une journée de huit heures, à moins qu'il n'en soit disposé autrement dans les permis ou les règlements.

« **Salaire** » comprend toute forme de rémunération d'un travail accompli mais ne comprend pas les pourboires et autres gratifications.

« **Semaine** » désigne la période comprise entre minuit un samedi et minuit le samedi suivant.

« **Travail ininterrompu** » a trait à l'emploi.

(a) dans tout établissement industriel où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux, une fois normalement commencés, se poursuivent sans arrêt jusqu'à l'achèvement des travaux normalement prévu pour cette période;

(b) à tous les travaux ou dans tous les services ayant un rapport avec le fonctionnement des trains, d'avions, de navires, de camions et d'autres véhicules, qu'il s'agisse de travaux prévus ou non;

(c) à tous les travaux ou dans tous les services de communication ou de diffusion par téléphone, radio, télévision, télegraphe ou autres moyens; ou

(d) à tout travail ou à tout service dont la marche se poursuit normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches et des jours fériés.

services à la disposition des employés et autres intéressés qui désirent des renseignements ou souhaitent porter plainte. Le nom de la personne qui a porté plainte n'est habituellement pas révélé à l'employeur sans l'autorisation de celle-ci, mais il peut être nécessaire de le faire s'il y a poursuite devant les tribunaux.

Conventions collectives, mesures législatives, arrangements et pratiques

Si un employé bénéficie d'avantages supérieurs à ceux qui lui sont garantis par la Partie III du Code canadien du travail, ceux-ci ne sont en aucune façon restreints par le Code ou ses règlements. En d'autres mots, si la durée normale du travail d'un employé en vertu d'une convention collective ou du règlement d'une société est de 37,5 heures par semaine, ou 7,5 heures par jour, l'employé a droit d'être payé en temps supplémentaire pour toute période de travail en sus de ces heures; le fait que le Code parle d'une semaine de 40 heures ou d'une journée de huit heures n'importe en aucune façon.

DÉFINITIONS

« Jour » désigne toute période de 24 heures consécutives; par exemple du lundi 8h au mardi 8h ou du dimanche 24h au lundi 24h.

« Employeur » désigne toute personne employant un ou plusieurs employés.

« Heures supplémentaires » désigne la durée du travail en sus de la durée normale du travail.

emploi ou votre entreprise peuvent se situer hors de la portée du Code. Il vous est alors conseillé de communiquer avec le ministère du Travail de votre province pour obtenir des renseignements sur les normes de travail.

Cadres et professionnels

Les cadres ne sont pas visés par les dispositions sur la durée du travail et les congédiements injustes mais le sont par les autres dispositions de la Partie III. Les membres des professions désignées dans le règlement ne sont pas non plus visés par les dispositions sur la durée du travail.

Normes

Le Code renferme des normes sur la durée du travail, le salaire minimum, les vacances, les jours fériés, les heures supplémentaires, le congé de maternité, la cessation d'emploi, l'indemnité de fin d'emploi, la saisie du salaire, les congés de décès, les congés de maladie et les congédiements injustes.

Application

C'est le ministère fédéral du Travail qui est chargé d'appliquer la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail). Les inspecteurs désignés peuvent pénétrer dans les lieux, examiner les archives, interroger les employés et rassembler tous les faits nécessaires pour déterminer si l'une des dispositions du Code a été violée. Ils informent les employeurs des modifications à apporter pour satisfaire aux exigences du Code. En plus de son programme régulier d'inspection, le Ministère met ses

internationaux comme les chemins de fer, le transport routier, le téléphone, le télégraphe et les systèmes de câble, les pipelines, canaux, transbordeurs, tunnels et ponts, la navigation et les services de transport par bateau.

Sont également compris la radiodiffusion, la télédiffusion et la cablodiffusion, le transport aérien, les aéronefs et aéroports, les banques, la pêche au niveau primaire lorsque les pêcheurs sont salariés, les bureaux de poste auxiliaires et le transport du courrier effectué en vertu d'un contrat passé avec la Société canadienne des Postes.

Le Parlement du Canada a déclaré que certaines entreprises étaient à l'avantage général du pays; il s'agit, par exemple, des éleveurs à grain, des entrepôts de grains de provende et des usines de nettoyage de graines de semence, de l'extraction et du traitement de l'uranium, certaines entreprises privées comme la Hudson Bay Mining and Smelting Company et la British Columbia Telephone Company Limited sont également assujetties au Code canadien du travail de même que les sociétés de la Couronne comme Air Canada, mais non pas celles qui sont considérées comme sociétés ministérielles. Les fonctionnaires fédéraux ne sont pas régis par le Code mais le Gouvernement du Canada a comme politique de satisfaire, dans sa fonction publique, aux normes minimales du Code.

Exceptions

Si vous n'êtes pas employé dans une entreprise énoncée ci-dessus, ou exploitez une semblable entreprise, votre

La présente brochure est offerte aux employeurs et employés régis par les lois fédérales à titre de guide des dispositions du Code canadien du travail portant sur les conditions de travail.

Travail Canada a, à travers le pays, 15 bureaux de districts dans cinq régions qui peuvent vous aider à résoudre tout problème ou difficulté d'interprétation que vous pouvez avoir.

Ce guide porte surtout sur la Partie III du Code, les normes de travail, mais les agents des affaires du travail ont toute la formation voulue pour vous aider en matière de sécurité d'emploi et de relations du travail en général.

Les renseignements contenus dans ce guide sont présentés sous une forme aussi concise et aussi simple que possible. Si des difficultés se présentent quant à la législation elle-même, il vous est recommandé de vous reporter aux lois originales et aux modifications qui leur ont été apportées.

GÉNÉRALITÉS

Portée

La Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) s'applique aux personnes qui sont employées dans des entreprises qui relèvent de la compétence du Parlement du Canada.

Au sens large, les activités qui relèvent de la compétence fédérale comprennent: les services interprovinciaux et

PAGE

TITRE

Règlements spéciaux pour certaines industries . 25

Plaintes et problèmes 26

Adresses de Travail Canada 27

Vacances et vacances payées 15

Jours fériés 16

- Cas où l'employé n'a pas droit au congé payé 16
- Substitution de congés 17
- Jour férié coïncidant avec un jour chômé 17
- Calcul du salaire 18
- Salaire et indemnité pour un jour férié travaillé 18

Congé de maladie 19

Congé de décès 20

Congé de maternité 20

Congé de grossesse spécial 21

Cessation d'emploi 22

- Cessation individuelle 22
- Cessation collective 23
- Cas particuliers 24

Indemnité de cessation d'emploi 24

Congédiement injuste 25

les normes de travail et vous

Canada

les normes de travail et vous



Travail
Canada

Labour
Canada